

BAB 5

KESIMPULAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta disesuaikan dengan pertanyaan, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya terbukti.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya tidak terbukti.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya terbukti. Keterlibatan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam menumbuhkan komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya.
4. Hipotesis keempat menyatakan bahwa dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap

komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya terbukti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya perlu menciptakan situasi kerja yang kondusif pada masing-masing sekolah yang berada di bawah naungannya. Setiap kali ada kebijakan baru dari yayasan perlu disampaikan dengan terbuka dan jelas. Dengan cara itu maka para guru bisa bekerja dengan tenang tanpa merasakan kekhawatiran akan digantikan oleh orang lain. Saran ini berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4.6 yang menampilkan bahwa item X1.2 (berkaitan dengan pergantian guru jika ada guru yang lain yang mau diberi gaji yang lebih rendah) memiliki nilai mean terendah.
2. Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya, sebaiknya perlu menciptakan suasana atau iklim yang mendukung guru untuk bekerja dengan ikhlas dan senang hati sehingga kepuasan kerja bisa terbentuk dan mempengaruhi terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut bisa dilakukan dengan peningkatan pembinaan dari yayasan, yang selama ini dirasa masih kurang. Pembinaan tematik yang bisa dilakukan setiap sebulan sekali menyesuaikan kebutuhan guru. Kebutuhan mendesak yang harus segera dilakukan dengan tema Profesi Guru Sebagai Panggilan Hidup,

Saran ini berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4.7 yang menampilkan bahwa item X2.14 (rasanya pekerjaannya tidak membosankan) memiliki nilai mean terendah.

3. Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya perlu memberikan kesadaran kepada guru akan rasa memiliki terhadap yayasan dan sekolah, sehingga segala tingkah laku dan kegiatannya selalu berusaha demi kebaikan Yayasan dan sekolah. Guru selaluewartakan hal-hal yang baik tentang yayasan dan sekolah. Saran ini berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4.8 yang menampilkan bahwa item X3.7 (berkaitan dengan keterikatan pada pekerjaan) memiliki nilai mean terendah.
4. Komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya, sangat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, untuk itu maka keterlibatan kerja guru perlu ditingkatkan
5. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat dapat memperbanyak sampel penelitian agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dari obyek penelitian. Hal lain yang dapat dilakukan, sehubungan dengan penelitian ini hanya memperhatikan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional guru di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 2 Surabaya, maka untuk penelitian selanjutnya bisa menambah faktor-faktor lain misalnya perilaku organisasi dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Tania A. dan Eddy M. Sutanto, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, PT Dai Knife di Surabaya*, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta,
2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka C. Nusa Putra dan Ninin Dwilestari, “*Penelitian Kualitatif ; Pendidikan Anak Usia Dini*”, Jakarta : Rajagrafindo Persada,
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement dan Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 30-35
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1991. Human Resource Management Review: *A three-component conceptualization of organizational commitment*, 54-59
- Angle, H.L., & Perry, J.L. 1981. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 68-73.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. 1998. Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 37-45
- Ashforth, B.E., & Mael, F. 1989. The Academy of Management Review: *Social Identity Theory and The Organization*, 45-50
- Azwar, S. 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. 1992. *Revised NEO Personality Inventory & NEO Five Factor Inventory: Professional manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

- Dewi Ma'rifah. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*. <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 1 Maret 2010.
- Eder, P., & Eisenberger, R. 2008. Perceived Organizational Support: Reducing The Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. *Journal of Management*, 33-40
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 57-60
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. 1990. Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 55-62
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. & Rhoades, L. 2002. Perceived supervisor support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*.
- Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Field, A. 2009. *Discovering statistics using SPSS* (3rd edition). London: Sage.
- Galih Pramono. 2004. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Batik Danarhadi Surakarta)*.
- Gozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE

- Henry Simamora. 1995.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPSTIE YKPN
- Hofstede, G., & McCrae, R.R. 2004. Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38, 52-88.
- Ismail , M.I.,2010. *Kinerja Dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran*, Lentera Pendidikan, hal 43-60
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002).Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 56-60
- Kerlinger, F.N., & Lee, H.B. 2000.*Foundations ofBehavioral Research* (4th edition). Fort Worth, TX:Harcourt College.
- LaMastro, V. 2003.*Commitment and Perceived Organizational Support*.Diakses dari<http://nationalforum.com/tocaer10e3.html>.
- Lew, T.Y. 2011.*Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Academics in Malaysia*.
- Lew, Tek. 2010. Dalam Zhang, C. (ed.) 2011.*International Conference on Business and EconomicsResearch*, Nov 26 2011, Kuala Lumpur,Malaysia: Institute of Electrical and ElectronicsEngineers (IEEE).
- Martino, W.J. 2008.*Male Teachers as Role models: Addressing Issues of Masculinity, Pedagogy and The Remasculinization of Schooling. Curriculum Inquiry*.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1997.*Commitment in The Work place: Theory, Research, and Application*.Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc, 65-70
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., &Topolnytsky, L.2002. Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences.*Journal of Vocational Behaviour*
- Moleong ,L. J., 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung,: Remaja Rosdakarya, 2002

- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982. *Employee-Organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Needham Heights, MA: Allyn & Bacon. O'Driscoll, M.P., & Randall, D.M. 1999. *Perceived Organisational Support, Satisfaction with Rewards, and employee job involvement and organizational Commitment*. Applied Psychology: An International Review.
- Pierce, J.L., & Gardner, D.G. 2004. Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*.
- Robbins, P. Stephen and Judge, A Timothy, 2007. *Perilaku Organisasi* Alih Bahasa Dianan Santoso, Angelica, Edisi Keduabelas, jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2001. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*.
- Sugiono, 2006. *Statistik untuk Peneliti*, Bandung: CV Alfabeta